

Блінов О. А. Соціально–психологічний тренінг як технологія розвитку управлінського потенціалу особистості / Шоста наукова конференція Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба «Новітні технології – для захисту повітряного простору». 14–15 квітня 2010 року: тези доповідей. – Х. : ХУПС ім. І. Кожедуба, 2010. – С. 273–274.

УДК 159.9

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

О.А. Блінов, канд. психол. наук, доцент

Київський міжнародний університет

Якісне управління є одним із провідних чинників досягнення успіху людини в діяльності. Запорукою цьому виступає управлінський потенціал особистості. Під управлінським потенціалом особистості ми розуміємо здібності і можливості особистості вирішувати завдання в області управління та організації діяльності інших людей. Здібності — це функціональна сторона властивостей особистості, її суб'єктивні можливості для успішного засвоєння і реалізації тієї або іншої діяльності. На відміну від здібностей, які можуть не виявитися, якості особистості обов'язково мають практичний прояв. При цьому управлінські здібності відносимо до складних здібностей, у формуванні яких велику роль грають соціальні чинники, тобто взаємодія з іншими людьми.

У зв'язку з цим психологічний тренінг представляється оптимальним способом організації такої взаємодії. Ми включаємо в поняття управлінського потенціалу не лише здібності, але також певні якості і уміння. Таким чином, психологічний тренінг ми розглядаємо як можливість створення умов для прояву управлінських здібностей і якостей, а також формування управлінських умінь.

Враховуючи той факт, що психологічні якості людини в управлінській діяльності мають велике значення, в системі підготовки керівників важлива роль має бути відведена психологічним дисциплінам, у тому числі активним, практичним методам. Одним з таких методів є соціально-психологічний тренінг. Дослідження вчених психологів показують, що соціально-психологічний тренінг є ефективним методом навчання і дії на людину, оскільки внутрішній механізм його розгортання несе стійка інтелектуальна, етична і емоційна дія на кожного учасника, а в процесі тренінгу відбувається не лише розвиток особистості учасника, але і формування різного комплексу умінь, підвищення продуктивності в творчій, пізнавальній і професійній діяльності.

Ми згодні з думкою вчених, які вважають тренінгові групи «навчальною лабораторією», де акцент робиться на експериментуванні і випробуванні нових форм поведінки і яка використовується для виявлення життєвих цінностей індивідуума, посилення відчуття самоідентичності, для навчання учасників міжособистісної поведінки, розвитку умінь для ефективнішої організаційної діяльності.

Необхідно відзначити, що в груповій роботі найважливішу роль грають комунікативні здібності учасників тренінгу і уміння ефективно співробітничати з членами групи. Комунікативну діяльність ми розглядаємо як процес міжособистісної взаємодії суб'єктів, кожен з яких є носієм активної діяльності і передбачає її в своїх партнерах.

Структура соціально-психологічного спілкування і її окремі компоненти досліджувалися багатьма фахівцями, в роботах яких висловлюються різні точки зору на даний предмет. Як відзначають дослідники, спілкування не зводиться до односторонньої передачі інформації від комунікатора до реципієнта, а є процесом взаємодії.

Процес такої взаємодії з точки зору суб'єкта спілкування розглядався А.Б. Коваленко, М.Н. Корнєвим, Г.М. Андрєєвої. Вони виділяють 3 взаємозв'язані сторони міжособистісного спілкування: комунікативну, інтерактивну і

перцептивну, кожна з яких передбачає свій блок необхідних знань, умінь і навиків

Інформаційна сторона пов'язана з виявленням та урахуванням установок суб'єкта, цілей один одного, з наміром кожного з співрозмовників впливати на поведінку іншого та ін. Інтерактивна сторона спілкування, спрямована на побудову спільної стратегії взаємодії, пропонує володіння її учасниками основними засобами дії. Для здійснення успішного спілкування необхідна і третя його сторона — перцептивна. Вона забезпечує процес формування образу іншої людини.

Після завершення групової роботи в учасників спостерігаються наступні зміни: підвищується здатність і уміння пристосовуватися до соціального оточення і його вимог; зростають уміння встановлювати задовольняючі стосунки з іншими людьми; здійснюється збільшення умінь вирішувати проблеми і життєві завдання; відбувається зміна установок; з'являється велика здібність до емоційних реакцій, адекватних ситуацій; відбувається зростання творчої самореалізації і розвитку та ін.

Таким чином, сама форма групової роботи впливає на розвиток багатьох управлінських якостей, які сприяють особистості вирішувати завдання в області управління та організації діяльності інших людей.